

2015

Teletrabajo y calidad de vida

Yaqueline Forero Nieto
Universidad de La Salle, Bogotá

Dora Yaneth Fernandez Rojas
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Forero Nieto, Y., & Fernandez Rojas, D. Y. (2015). Teletrabajo y calidad de vida. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/2096

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

Dora Yaneth Fernandez Rojas - doritfer_20@hotmail.com

Yaqueline Forero Nieto – yafoni34@gmail.com

Programa de Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Resumen

El presente artículo corresponde a una revisión teórica sobre el Teletrabajo y Calidad de vida, abordado desde varias perspectivas teóricas a lo largo de la historia, desde que éste surgió en la década de los años 70 en EEUU hasta Suramérica y Colombia. Así mismo se relacionan conceptos como Teletrabajo, Calidad de Vida, Tecnologías de la información (TIC), Salud y Trabajo entre otros, necesarios para el abordaje de varias investigaciones relacionadas en este documento. Posteriormente el tema central del presente artículo refiere la normatividad en Colombia y los avances de este tema en el país, así mismo se mencionan investigaciones que pueden llegar a servir de plataforma para desarrollar estudios que permitan abordar el Teletrabajo desde una enfoque interdisciplinario. Algunas de las conclusiones están referidas a la dicotomía y paradojas sobre las tensiones que se presentan en los teletrabajadores respecto a su calidad de vida, familia y trabajo. De igual manera algunas recomendaciones para las empresas que piensen en esta modalidad de trabajo como opción para sus dinámicas organizacionales.

Palabras Clave:

Teletrabajo, Calidad de Vida, Tecnologías de la Información (TIC).

En la actualidad el teletrabajo, también conocido como “trabajo en casa” se constituye en una de las modalidades de trabajo utilizado en países, tanto de América Latina como en Estados Unidos y Europa, donde ha tenido su mayor desarrollo. Esta modalidad de trabajo no

es nueva en el mundo, tuvo sus inicios a mediados de los años 70’s producto de la crisis energética sufrida en Norteamérica y ha tenido un incremento en su implementación a partir de la década de los años 80’s y 90’s debido al desarrollo de las tecnologías de información (TIC) (Alonso, Cifre 2002).

El teletrabajo se ha ramificado en varias modalidades, como se verá más adelante, y ha encontrado su fundamento en el desarrollo de las tecnologías de la información. Sin embargo, son escasas las investigaciones sobre esta modalidad de trabajo; pocos países lo han estudiado y por ende, es muy poco lo que se sabe acerca de la influencia que puede tener en la calidad de vida de la población trabajadora. Según el estudio realizado por Camacho e Higuaita (2012):

Para la Unión Europea, el despliegue del teletrabajo puede producir tres objetivos de desarrollo importantes: 1) Incrementar las oportunidades de empleo específicamente para sectores que, por tradición, tienen mayores dificultades de inserción laboral; 2) Corroborar los efectos que tiene sobre el medio ambiente la no utilización de vehículos de traslado al trabajo, y 3) Promover el desarrollo regional.

En Latinoamérica son pocos los países que han reglamentado el teletrabajo. Así lo ha reconocido Mariana Gareca y otros (2007), al mencionar que:

Mientras que en Europa y Norteamérica el teletrabajo móvil y suplementario muestran tendencias de ascenso en su aplicación, el

teletrabajo permanente y desde el hogar muestran efectos contrarios, además de configurarse nuevas modalidades y reinversiones del fenómeno (Bergum 2007); en cambio, en América Latina y El Caribe las modalidades más aplicadas son el teletrabajo desde el hogar, los telecentros comunitarios, los denominados "Call Center" y el teletrabajo transfronterizo u offshore (Gareca, 2007, Pág. 86).

Sin embargo, vale la pena resaltar el estudio del teletrabajo en países como Argentina y Uruguay, que han conformado comisiones buscando reglamentar y esquematizar esta modalidad de trabajo (Cataño y Gómez, 2013, Pág 83). En Colombia se han adelantado algunas iniciativas que buscan normatizar esta actividad, procurando enmarcarlo como una modalidad más de trabajo, en la cual se aplican los mismos derechos y deberes que establece el Código Sustantivo del Trabajo, tanto por parte del empleador, como por el empleado.

A nivel mundial se asume esta modalidad de trabajo como una oportunidad para generar empleo e incluir en esta práctica a población vulnerable (Rodríguez, 2007). Ante la posibilidad de que esta modalidad cobre mayor fuerza y cada día sean más

las organizaciones que se sientan seducidas por su implementación, se hace necesario realizar estudios de corte investigativo que permitan determinar su impacto, en la salud y calidad de vida de las personas involucradas, tarea que debe tener como punto de partida, un abordaje conceptual del mismo, incluyendo una revisión de estudios que permitan identificar los posibles efectos en la calidad de vida de los trabajadores (Urdaneta, 2005).

Salud y Trabajo

El concepto de salud es bastante amplio, algunos autores han brindado conceptos buscando abarcar la mayor cantidad de variables posibles. La Organización Mundial de la Salud – OMS (1948), la ha definido como un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad; así mismo este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad (Núñez, Tobón y Cols, 2010).

En este sentido vale la pena mencionar a García, Benavides y Ruiz (1997), quienes indican que las diferencias en los estratos

sociales, determinan en gran medida los estados de salud de las personas; ya que su categoría profesional los expone a diferentes factores de riesgo y los ingresos económicos les permiten o no, acceder a diferentes servicios de salud. De igual forma Berlinger, citado por Núñez, Rojas, Tobón, Arias, Henao, Hidalgo y Cols. (2010), enmarcan el concepto de salud en el acceso que pueden tener las personas a atención médica, las condiciones en que realizan su trabajo, la adecuada nutrición y las condiciones de su vivienda; estos elementos están enmarcados principalmente en aspectos de condición social y por ende a factores económicos.

Lo anterior se relaciona con lo expuesto por autores como García, Benavides y Ruiz, (1997) y Alonso y Cifre (2002); quienes reportan cómo las condiciones socioeconómicas de los individuos determinan los hábitos de alimentación, el lugar donde vive y los hábitos de autocuidado, como hacer ejercicio, entre otros. De igual forma, García, Benavides y Ruiz (1997) mencionan cómo las personas que tienen una vida laboral activa presentan mejores condiciones de salud.

El trabajo por su parte, es definido por Chavarro y Cortes (2011), como una actividad física o mental, encaminada a

elaborar o transformar conocimientos, bienes y/o servicios, orientados a satisfacer determinadas necesidades de la sociedad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, Manual de buenas prácticas en teletrabajo, 2011) se ha referido al concepto de trabajo como una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, en beneficio, crecimiento económico y desarrollo de las personas Davenport y Pearlson (1998).

Por otro lado García, Benavides y Ruiz (1997), afirman que el trabajo puede llegar a representar un factor positivo en la salud de las personas, pues al ser retribuido económicamente, puede lograr que la persona se auto-realice, contribuyendo tanto a su desarrollo individual, como el de la comunidad a la que pertenece, estableciendo a la vez, vínculos personales y redes de apoyo social.

El estado de salud de las personas se puede ver afectado por los riesgos a los cuales se expone en su lugar de trabajo, lo cual hace que los dos conceptos – salud y trabajo, tengan una relación directa entre sí. Por lo anterior, la salud ocupacional juega un papel muy importante en la creación de condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador, pues de acuerdo con lo expuesto por la

Organización Internacional del Trabajo, su objetivo es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora (Huuhtanen, 2009), lo cual a través de actividades de promoción y prevención, logra disminuir los efectos negativos que podría llegar a tener el trabajo en la salud del trabajador.

En el caso del Teletrabajo, igualmente es necesario que las áreas de talento humano esquematicen modelos de gestión integrales de seguridad y salud en el trabajo, representando ésto uno de los retos más importantes para los profesionales que hacen parte integral de esta gestión; lo cual implica centrarse en la prevención mediante procesos para la gestión del talento humano, obteniendo así un impacto positivo en la salud de los individuos. (Fernández, 2010).

Teletrabajo o Trabajo en Casa

La OIT en su Manual de buenas prácticas en teletrabajo (2011) ofreció una definición inicial de teletrabajo, también conocida como “telehomeworking”, indicando que ésta era “una forma de trabajo en la cual: (a) se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de

trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. Posteriormente autores como Alonso y Cifre (2002), indican que el teletrabajo hace referencia a trabajar cuando se quiera, desde cualquier lugar y consiste en una estrategia de las compañías para hacerse más flexibles frente a los cambios que suscitan los modelos económicos actuales (Lubiza, 2010, Pág 101).

Gareca y Verdugo (2007), definen el teletrabajo como una modalidad laboral en la cual el trabajador realiza sus actividades laborales en un lugar diferente al proporcionado por el empleador, apoyándose en las diferentes herramientas ofrecidas por las tecnologías de la información. Estos autores comparten un concepto al respecto similar al de Rodríguez (2007), cuando este afirma que el teletrabajo “se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador, siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración; o en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe por vía del Internet; es decir, la realización del trabajo

no implica desplazamiento del trabajador al sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar” (p. 32.).

En Colombia en mayo de 2012, el Ministerio de Trabajo indicó que el teletrabajo “es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Esta definición es similar a las anteriormente mencionadas y contiene características en común entre los autores referidos, tales como que las tecnologías de la información van de la mano con el teletrabajo, así como realizar las actividades encomendadas por el empleador en un lugar diferente a las instalaciones ofrecidas por él. Por lo anterior, ésta constituye la definición sobre la cual se abordará el tema objeto del presente artículo.

Tipos de Teletrabajo

De acuerdo con el Manual de buenas prácticas en teletrabajo (OIT, 2011), el

teletrabajo se da en varias modalidades, a saber: a) Telecentros comunitarios; donde se agrupa un número determinado de personas, facilitándoles el acceso a la tecnología, con el fin de trabajar en red (Fincato, 2009). b) Oficinas satélites, que funcionan como sedes de las compañías que se encuentran distantes a nivel geográfico, permaneciendo conectadas bien sea por internet o intranet y enlazadas unas entre otras, por determinados aplicativos desarrollados por las mismas organizaciones, conocido como el “trabajo en casa” (in house) o por proveedores externos (Fincato, 2006). c) Los denominados “Call Center”, que se caracterizan por contar con operadores telefónicos que prestan servicios de venta de productos o brindando asesoría a los usuarios o clientes de compañías en diferentes sectores económicos y desde diferentes partes del mundo (Fincato, 2009). En algunos casos, dicha operación puede producirse desde países como Colombia que pueden brindar soporte a los usuarios de algún producto o servicio que estén en otro lugar del mundo.

Según Di Martino (2004) algunas de estas formas de teletrabajo están más diseminadas que otras debido a “su potencial contribución al desarrollo regional”.

Por otro lado, Alonso y Cifre (2002), clasifican los tipos de teletrabajo en: a) trabajo desde casa; bien sea tiempo parcial o tiempo completo, b) teletrabajo combinado, en el cual la persona asiste al lugar de trabajo del empleador determinados días a la semana, c) teletrabajo móvil, en el cual la persona puede trabajar desde cualquier lugar, con el requisito que esté en permanente contacto con el empleador y por último, los Centros de Trabajo; los cuales representan una oficina satélite.

Trabajo en casa en Latinoamérica

A pesar de tener caracterizados los mercados laborales y haber segmentado de igual forma el acceso al uso de las TIC, aún persiste la falta de datos que permitan relacionar cómo las tecnologías de la información impactan las dinámicas laborales. De igual forma otro aspecto que ha dificultado la medición del trabajo en casa mediante el uso de las TIC, tiene que ver con la falta de consenso sobre el concepto.

Sin embargo Sánchez (2012) en su artículo “Un acercamiento a la medición del teletrabajo”, refiere datos de interés que permiten hacerse una idea del trabajo en casa en Latinoamérica; en Argentina

por ejemplo, indica que de un total de 13.724.727 personas encuestadas, 587.806 trabajan desde su hogar, ósea un 4.2% de los datos reportados por Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales en el año 2009. Así mismo Sánchez (2012) indica que estos datos no son del todo confiables para ser configurados como teletrabajo desde el hogar; ya que no se tiene total certeza que ese 4,2% corresponda a personas que hacen uso de las TIC para desempeñar su trabajo (condición que antes se mencionó como indispensable para ser considerado teletrabajo), pero por la escases de datos con que se cuenta, estos constituyen una primera aproximación para medir la cobertura del teletrabajo desde el hogar en América Latina.

Así mismo según lo reportado por la Pesquisa Nacional de Amostra de Domicilios en Brasil en el año 2005, de 32.109.939 encuestados, 16'064.673 reportan trabajar desde sus casas, lo cual constituye el 50% de la población, (Sánchez, 2012). Así mismo en Colombia se cuenta con los datos reportados por la "Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH", en la cual se indica que más del 10% de la población consultada, indica trabajar desde su hogar; sin embargo para la medición se presentan los mismos

inconvenientes que en Argentina, ya que no se tiene certeza de si la población encuestada hace uso o no de las tecnologías de la Información para el desarrollo de sus responsabilidades laborales. (Sánchez, 2012). En este sentido es importante mencionar que Brasil ha sido uno de los países que mayor penetración ha tenido de internet en Suramérica (Di Martino, 2004).

Evolución de la Normatividad Legal del Teletrabajo

Los primeros esfuerzos en términos normativos referentes al teletrabajo, surgen en Estados Unidos en el Estado de California en 1988, cuando se crea el programa piloto de Teletrabajo. Posteriormente, en Europa en los años 90's, la Comisión Europea aprueba el proyecto "Modelo de Relaciones Industriales en la Innovación del Teletrabajo", donde el objetivo principal fue investigar contratos y reglamentos referentes a esta modalidad de trabajo. A nivel de Latinoamérica Argentina es un país que ha avanzado en su legislación, al crear en el año 2003 la Comisión de Teletrabajo. (Rodríguez, 2007 y Balanta, 2008).

En Colombia, por su parte el marco legal del Teletrabajo está regido por la Ley 1221 de 2008, cuyo objetivo es promover y regular esta modalidad de trabajo y constituirlo como una herramienta para la generación de empleo en el país a través de las Tecnologías de la Información. (emprendices, 2015)

Sin embargo, a pesar de existir una ley cuyo objetivo fue el de normatizar esta modalidad de trabajo, fue solo hasta el 1º de mayo de 2012 que el presidente Juan Manuel Santos firmó un decreto que reglamenta esta modalidad de trabajo en Colombia. Vale la pena anotar que la firma del decreto ratifica que el Teletrabajo es una modalidad formal más de trabajo y que por ende al Teletrabajador le cobijan las mismas condiciones de un trabajador convencional, ello quiere decir que tienen el mismo derecho de acceso a seguridad social y los aspectos dispuestos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y el Artículo 6º de la Ley 1221 de 2008 (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012).

Ventajas y Desventajas del Trabajo en Casa

La mayor parte de los autores consultados sobre Teletrabajo indican que éste ayuda

al trabajador a conciliar la vida laboral y la vida personal, debido a la flexibilización de los horarios de trabajo (López, Fondevila y Sainz, 2009; García, Guevara, 2008; Fernández, 2010; Alonso, Cifre, 2002; Pérez, Gálvez y, Sánchez 2009 y Pérez, Martínez, Abella y Vela, 2007), sin embargo no se pueden desconocer las implicaciones que ello puede llegar a tener en las dinámicas de la vida familiar; en ese orden de ideas no se puede generalizar tal afirmación; ya que es muy poco lo que se sabe sobre los efectos de esta modalidad de trabajo en la vida tanto personal como familiar de los trabajadores (Lopez, Fondevila y Sainz, 2009).

Otra de las ventajas del Teletrabajo está relacionada con la reducción en los tiempos de desplazamiento, reducción del estrés, mayor compatibilidad de los trabajadores con sus familias y la posibilidad de dedicarle más tiempo a sus seres queridos. (Alonso y Cifre, 2002; López, Fondevila y Sainz, 2009; Pérez, Martínez, Abella y Vela, 2007).

De otro lado, para las empresas también representa beneficios, uno de los cuales se relaciona con la reducción en los gastos de operación a nivel de infraestructura (López, Fondevila y Sainz, 2009), así como una mejor optimización

del espacio físico (Madero y Flores, 2009). Así mismo, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas para incentivar la utilización de esta modalidad de trabajo en Colombia, las empresas que se adhieran a la misma, recibirán incentivos por parte del gobierno nacional (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012).

A nivel social, algunos beneficios adicionales del teletrabajo, se han relacionado con la reducción en la contaminación, derivada de la disminución de los desplazamientos de las personas a su lugar de trabajo, la inclusión a la vida laboral de personas con discapacidades y el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, herramienta fundamental del Teletrabajo (Castillo, 2010). (Luis y otros, 2006)

A pesar de lo anterior, vale la pena mencionar que también se han identificado algunas desventajas de esta modalidad de trabajo, las cuales se han asociado con la capacidad o posibilidad que tengan las personas para delimitar las jornadas de trabajo, ya que podría darse el hecho de que se trabaje tanto entre semana como los fines de semana, en promedio 12 horas al día (Lenguita, 2005). Por lo anterior, según lo manifestado por Pérez, Sánchez y Gálvez (2009), se explicaría

porque los teletrabajadores refieren sobrecarga de actividades durante el día y la noche, situación derivada de un mal uso de la autonomía de manejar su tiempo.

Así mismo, según Pérez, Gálvez y Sanchez (2009), las personas que trabajan desde sus hogares tienden a alargar sus jornadas de trabajo entre un 10% y 20%, situación que según estos autores, se da por un “sentimiento” de culpa por trabajar en mejores condiciones que sus demás compañeros de trabajo, al evitarse tiempo de desplazamiento hacia la oficina.

El aislamiento social es otro factor que se ha considerado como desventaja del teletrabajo, ya que según Pérez, Martínez, Abella y Vela (2007), algunas personas refieren una sensación de aislamiento en el desarrollo de sus actividades por la ausencia del contacto con otros compañeros de trabajo.

El estancamiento profesional, el desajuste en el desempeño laboral y las jornadas prolongadas, también han sido considerados como aspectos desfavorables para los teletrabajadores (Alonso y Cifre, 2002).

Otro factor que también se ha identificado como posible desventaja, incluso con

implicaciones en la salud de los trabajadores, es el relacionado con la dificultad para determinar los factores de riesgo a los cuales están expuestos los teletrabajadores, entre los que se han mencionado los de tipo ergonómico y los desórdenes en los horarios de trabajo, ya que al no estar controlados, pueden traer como consecuencia alteraciones del sueño, malos hábitos en la ingesta de alimentos y el sedentarismo entre otros (Alonso y Cifre, 2002).

Por lo anterior, si bien el Teletrabajo ha sido considerado como una modalidad que tiene importantes efectos positivos en la vida de las personas, no se pueden desconocer los riesgos emergentes derivados del mismo. Así, es posible que los riesgos ocupacionales se estén trasladando, o que no sean los mismos que se pueden encontrar en los lugares de trabajo tradicionales, lo cual constituye un reto fundamental para Salud Ocupacional.

De otro lado, existen factores en los que no hay consenso en cuanto si se pueden considerar como ventaja o desventaja, tales como la percepción de soledad, sin embargo este aspecto tiene que ver con el perfil de personalidad del teletrabajador; ya que por lo general el aislamiento social está implícito en esta modalidad de trabajo

y para que no afecte al trabajador, éste debe contar con características en su personalidad y recursos emocionales importantes, para que el aislamiento y el poco contacto social no le afecte de manera significativa (Alonso y Cifre, 2002).

En este mismo orden de ideas, autores como García y Guevara (2008) indican que el Teletrabajo no necesariamente implica desintegración social, sino que representa una forma diferente de relacionarse con otras personas a través de las diferentes tecnologías de la información (TIC), mediante las cuales los individuos pueden reunirse a través de teleconferencias.

Estos son aspectos que representan un reto para el área de salud ocupacional de las compañías en Colombia, ya que, por ser tan reciente la reglamentación y puesta en marcha de esta medida, son muy pocos los datos con que se cuenta para poder sacar conclusiones al respecto. En lo que parece haber consenso entre los autores que han abordado el tema, es que la modalidad de teletrabajo en sí misma, con sus ventajas y desventajas, tiene un impacto directo sobre la calidad de vida de las personas, el cual puede ser positivo o negativo, dependiendo sus efectos (Lares, 1998), en particular el

contexto social, laboral, temporal y cultural de cada individuo (Van Praag, 1993), razón por la cual se hace importante revisar qué avances hay en este sentido.

Calidad de Vida y Percepción Subjetiva

Para iniciar el abordaje de la temática, lo primero que hay que tener claro es que el concepto de “calidad de vida”, ha sido entendido como un constructo multidimensional por diversas disciplinas como la economía, la administración, las ciencias de la salud, la sociología y la psicología entre otros. En este sentido vale la pena mencionar cómo desde un enfoque económico, previo a la Segunda Guerra Mundial, la calidad de vida se abordaba como el poder adquisitivo ó ingreso per capital de las personas; sin embargo, posteriormente, las Naciones Unidas agregaron al concepto factores de salud, empleo y vivienda (Cardona y Agudelo, 2005).

A lo largo de las últimas décadas, el concepto como tal ha venido evolucionando, incluyendo elementos objetivos y subjetivos mediados por los individuos y el contexto sociocultural en donde estos se desenvuelven. Desde lo objetivo, es decir lo que se podría medir o determinar con mayor facilidad, está lo

relacionado con a) bienestar material, b) disponibilidad de tiempo y c) acceso al espacio físico en el hogar, entre otros (Cummins y Cahill, 2000). Por otro lado, los factores subjetivos están referidos a la sensación de bienestar físico, psicológico y social (Ardila, 2003). En este mismo sentido, Andrews y Robinson (1991) citados por Cummins y Cahill (2000), mencionan que el bienestar subjetivo que experimentan las personas, esta mediado por la evaluación cognitiva que hacen los individuos acerca de las situaciones que experimentan.

Desde una postura teórica más integradora, Ardila (2003) define la calidad de vida como “un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida” (p.163).

En la definición de Ardila (2003) cabe destacar algunos factores relevantes para el presente estudio, el primero de ellos está relacionado con el concepto de calidad de vida como un estado de satisfacción general por parte del individuo; que se da gracias al desarrollo de las potencialidades del individuo; el segundo, asociado a la realización personal. Igualmente, este autor refiere que la calidad de vida de las personas está relacionada con la sensación de salud, la cual tiene un componente subjetivo (una persona puede sentirse sana y no estarlo) y otro objetivo (no sentirse sano y realmente estarlo).

Dentro de los aspectos subjetivos, se puede citar el tiempo que se le dedique a la familia, ya que éste es un factor determinante en la calidad de vida de las personas (Chiang, Krausse, 2009), de ello se puede derivar una tensión para el individuo, entre el tiempo que la familia le demanda y el que en realidad la persona le dedica por las mismas exigencias del trabajo.

De acuerdo con Barros (2008), este es un elemento que se debe abordar, si bien es cierto puede aumentar la presencialidad en el hogar, la calidad del tiempo dedicado se puede ver afectada, ya que la persona

podría llegar a estar más involucrada en sus actividades laborales que familiares, haciendo que se aumente la tensión y los conflictos familiares. Para confirmar la anterior afirmación, este autor cita los estudios realizados por Beatty y Frone; donde se indica que las tensiones producidas por el balance de los roles familia-trabajo, disminuyen el bienestar físico y psicológico y que incluso, pueden llegar a causar depresión.

Barros (2008) igualmente menciona, que otra de las causas que acrecientan y agravan el balance de éstas dos áreas de ajuste del individuo, pueden estar relacionadas con las largas jornadas de trabajo, sin embargo la flexibilidad de estas jornadas y la autonomía con que cuenta el trabajador, con el adecuado entrenamiento en la persona, podrían ayudar a disminuir la tensión derivada del conflicto familia-trabajo (Acosta, y otros, 2006).

En este sentido vale la pena anotar que de acuerdo con Pérez, Martínez, Abella y Vela (2007), muchos teletrabajadores refieren que la flexibilidad de los horarios repercute directamente en su calidad de vida, por la reducción de desplazamientos, ya que ahorran tiempo que consideran “inproductivo”. Así mismo el trabajar desde

su casa les permite elegir con mayor libertad el lugar donde quieren vivir y aumenta el contacto con sus familias.

Ello indica la importancia de realizar más investigaciones que permitan estudiar este tipo de dinámicas, pues de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se podría presentar una paradoja; ya que si bien es cierto el teletrabajo podría implicar largas jornadas que resulten negativas para la calidad de vida del trabajador, también lo es que aumenta su presencia en el hogar, lo cual puede ser positivo para su calidad de vida.

En este sentido, Chiang y Krausse (2009) afirman que la calidad de vida en el trabajo normalmente se encuentra asociada con políticas de talento humano, ya que éstas deben estar dirigidas a generar acciones que les permiten a las personas crear un adecuado balance entre relación trabajo-familia, a través de la implementación de jornadas de trabajo flexible y seguridad en el trabajo entre otras.

Aproximaciones al Estudio del Impacto del Teletrabajo en la Calidad de Vida del Trabajador

Las investigaciones disponibles sobre el tema abordado en el presente artículo son escasas, sin embargo en la literatura se

encuentran datos cualitativos y cuantitativos que permiten aproximarse de manera conceptual a los efectos en la calidad de vida de los individuos que trabajan desde su hogar; es posible que esta situación en parte se deba a la falta de consenso en las definiciones conceptuales y la poca normatividad al respecto, a pesar de que en algunos países de Europa, en Estados Unidos, Argentina, Brasil y Chile, el tema ha venido cobrando gran importancia.

Uno de los temas más estudiados es el relacionado con los efectos de la flexibilidad de las jornadas de trabajo en las personas; en una investigación adelantada por Pinilla (2011) en España, a través de una encuesta sobre el uso de las TIC y comercio electrónico en 2008, se encontró que de 30.000 empresas, el 14.7% reportaba tener teletrabajadores que hacían uso de las TIC como medio relación laboral y de ellos el 80,7% trabajaban desde su hogar. Respecto a los efectos de las jornadas laborales se encontró que los individuos referían tener mayor autonomía para manejar su horario de trabajo, pero el hecho de estar conectados permanentemente con sus empresas mediante las TIC, les implicaba niveles de intromisión elevados en sus tiempos de descanso por parte de sus

jefes y compañeros de trabajo, con un porcentaje de intromisiones semanales que estaba entre un 18% y un 25%.

Este mismo estudio encontró que las personas que desempeñan labores desde su domicilio, trabajaban más de 10 horas diarias e incluso el 37% de ellas lo hacen también los días domingo. De otro lado, el estudio identificó que las tareas asignadas a los teletrabajadores en España suponen una alta carga mental y emocional, llevando a que las personas reportaran desordenes en su salud como cefaleas en un 49,4% de los casos, problemas de visión en un 34,6%, problemas estomacales en un 18,6%, cansancio general en un 54,9%, dolor muscular en un 56,1%, insomnio en 32,9% y altos niveles de irritabilidad en el 34,6% de los casos.

En lo referente a los aspectos objetivos del concepto de calidad de vida expuesto por Ardila (2003), quien indica que éste incluye relaciones armónicas del individuo con el medio ambiente y la comunidad, se encuentra la investigación adelantada por, Pérez, Sánchez, Carnicer y Vela (2003), cuyo objetivo fue medir el impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano. Los datos fueron recolectados en la ciudad de Zaragoza España y a partir

de sus resultados se dedujo una contribución del teletrabajo a la reducción de contaminantes en el medio ambiente, estimación realizada mediante algoritmos matemáticos a través de los cuales se logró establecer un ahorro anual dentro del rango entre 13,8 a 82,8 millones de Euros.

De acuerdo con los autores del estudio, estos datos benefician a la comunidad, no solo por la parte económica que representaba el ahorro, sino por sus efectos en la salud de las personas, ya que se disminuyen las tensiones generadas por los trancones y la fatiga derivada del traslado casa-trabajo-casa.

Sin embargo en esta misma investigación, los autores advierten sobre un posible efecto de “rebote” en la estimación de los datos; ya que las personas que trabajan desde sus casas pueden desplazarse en sus vehículos durante el día a otros lugares que no sea la oficina en horas de baja congestión vehicular, aumentando la posibilidad de que aumenten las emisiones de gas.

Otra investigación relacionada con los beneficios derivados de la disminución de los traslados casa-trabajo-casa, se adelantó en San José de Costa Rica en el

año 2009 por Andrés (2008) denominada “El efecto del Teletrabajo sobre el rendimiento profesional, la motivación, el ambiente y la economía”. Dicha investigación se adelantó en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) en el año 2009, en la que se entrevistaron 11 docentes y se clasificaron las actividades reportadas por ellos como realizables o no realizables desde sus hogares, esto con el fin de comparar los costos derivados de ambas modalidades de trabajo.

La mayoría de las personas consultadas refirió que trabajar desde sus hogares le representaba una mejora en sus vidas; sin embargo, el autor de la misma, encontró que trabajar desde el hogar generaba distractores derivados de las obligaciones de la casa, para lo cual el trabajador debe ser una persona con alta disciplina para que esto no afecte su desempeño.

De otro lado, los datos reportados en el estudio referentes al rendimiento del trabajo indicaron una diferencia estadísticamente significativa entre el desarrollo de las responsabilidades desde la casa en comparación con aquella realizadas desde la oficina, indicando que a los individuos les rinde más su trabajo cuando lo hacen desde su hogar. Al respecto Andrés (2008) indica que ello se

puede deber en parte a los distractores en la oficina como reuniones, atención de solicitudes del cliente interno entre otros. Así mismo según este estudio las personas gastan más dinero cuando trabajan desde su oficina que desde su hogar.

En lo relacionado con los beneficios de las jornadas flexibles y sus efectos en la calidad de vida, se encuentra la investigación denominada Predictores de la disposición de trabajadores Mexicanos a aceptar el teletrabajo, adelantada en la ciudad de México en el año 2009; la cual contó con la participación de 107 personas, de las cuales el 53.7% pertenecían a la modalidad de teletrabajo. El objetivo de este trabajo fue analizar si la calidad de vida, el compromiso organizacional y el desarrollo profesional predicen el deseo de utilizar el teletrabajo como herramienta para el desarrollo del trabajo. Los resultados indicaron que las personas identifican el teletrabajo como una herramienta que les permite administrar mejor aspectos relacionados como el horario (flexibilidad de la jornada Laboral) y la posibilidad de compartir más tiempo con sus familias (Madero y Flores, 2009).

Otro de los factores que predice de forma positiva el deseo de utilizar el teletrabajo como herramienta, tiene que ver con el afecto que sienten las personas hacia su trabajo, así como haber ocupado varios trabajos en su trayectoria laboral, lo cual les permite estar mejor preparados para el cambio, así mismo entre mayor nivel jerárquico en las estructuras organizacionales, mayor es la aceptación del teletrabajo como modalidad de empleo (Madero y Flores, 2009).

Otro de los factores del trabajo en casa y la calidad de vida de los trabajadores que ha sido estudiado es el relacionado con el tiempo del cual disponen las personas para compartir con sus familias, lo cual se revisó en el estudio realizado por Pérez, Sánchez y Pérez, Sánchez y Gálvez (2009), denominado "Teletrabajo y Vida Cotidiana", en el cual analizaron el discurso de 73 mujeres teletrabajadoras con familia a cargo, en su mayoría hijos e hijas, cuyo objetivo fue determinar si el teletrabajo constituía una estrategia de conciliación entre familia y trabajo.

Los resultados de este estudio indican que los discursos de las personas consultadas no es homogéneo, incluso que los mismos son contradictorios entre sí y paradójicos, pues aunque en la mayoría de los casos el

teletrabajo constituía una oportunidad para conciliar tiempo dedicado al trabajo y tiempo dedicado a la familia, se incrementaba entre un 10% y un 20% la jornada laboral. De igual forma, aunque las personas consultadas refirieron sentirse aisladas socialmente, la mayoría de ellas calificaron esta modalidad como positiva en la medida que les permitía coordinar varias actividades tanto personales como laborales.

Al respecto los autores del estudio Pérez, Sánchez y Gálvez (2009), concluyen que "los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta de cara a conciliar la vida laboral y familiar" (p. 57).

Por otro lado, un estudio realizado por Pérez (2009), cuyo objetivo principal consistió en analizar el impacto del teletrabajo sobre la vida cotidiana de las personas, realizó 18 entrevistas a profundidad y los resultados indicaron que la mayoría de las personas consultadas reportaron sentirse privilegiadas al desarrollar sus actividades laborales desde la casa y organizar su tiempo. Así mismo los resultados sugieren que en algunas ocasiones el poder trabajar desde la casa es mejor valorado que un aumento

de sueldo o una promoción al interior de las compañías.

De igual forma el estudio concluyó que si bien el teletrabajo es una herramienta que le ayuda a las personas a reorganizar el tiempo y espacio destinados tanto para la familia como para el trabajo, no se puede desconocer que al estar siempre disponibles para atender estos dos ámbitos, se puede incurrir en mayores riesgos para los teletrabajadores.

Otros autores como García, Guevara y Mella (2008) aportan más datos empíricos al análisis de la calidad de vida en población teletrabajadora en su investigación “Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la Republica Dominicana” realizada en 2007. Para este estudio los autores construyeron un instrumento tomando como referencia el QWL (Quality of Worklife) de NIOSH (2002), el cual fue aplicado online en la página web del Icontec.

Los resultados del mencionado estudio indican que los individuos perciben un equilibrio entre la vida familiar y trabajo, por otro lado los componentes del instrumento que resultaron por debajo del

promedio fueron integración social, condiciones de seguridad y bienestar, desarrollo de capacidades humanas, trabajo en equipo y ergonomía. Como parte de las conclusiones, los autores del estudio, García, Guevara y Mella (2008), recomiendan que las áreas de talento humano evalúen de forma periódica el clima laboral en las empresas donde hay teletrabajadores, con el fin de identificar y minimizar los riesgos ocupacionales a los cuales está expuesto este tipo de población.

Por último, cabe resaltar el estudio realizado por Fincato (2014), el cual desarrollo una recopilación de información sobre las ventajas y desventajas para empleadores y empleados que adopten la modalidad de teletrabajo en sus empresas (anexo 1).

Conclusiones

El teletrabajo a pesar de ser una modalidad de trabajo que ha venido siendo implementada por más de tres décadas, se encuentra aún en desarrollo en lo referente a aspectos normativos; es un tema poco investigado a pesar de los avances en tecnología, sobre los cuales fundamenta gran parte de sus actividades mediante el uso de las TIC. La mayoría de

los autores coinciden en que el trabajar desde la casa les permite disponer de horarios flexibles, permitiéndoles así organizar su tiempo y dedicarle más tiempo a la familia; así mismo indican que para las empresas también tiene un impacto positivo por la disminución de los costos de operación y que puede llegar a ser benéfico para el medio ambiente por la reducción de las emisiones de gas carbónico entre otros elementos.

Algunos estudios refieren que el teletrabajo evidencia paradojas, cuando las personas reportan un estado de bienestar por manejar sus propios horarios de trabajo, aún cuando éstas tienen un alto costo dadas las jornadas largas de trabajo por la alternancia de las responsabilidades, tanto de las tareas del hogar, como aquellas derivadas del empleo.

La falta de un consenso sobre el concepto de teletrabajo, también dificulta su abordaje y explica en parte la falta de investigaciones empíricas que den cuenta de sus efectos sobre las personas; sin embargo, algunos investigadores han asumido el reto de utilizar la mayor cantidad de información disponible para medir dichos efectos y sugerir investigaciones posteriores.

De otro lado, las investigaciones también sugieren que la carga mental de este tipo de trabajo puede llegar a ser elevada, dado que las personas deben cumplir sus responsabilidades utilizando como herramienta principal las tecnologías de la información que constantemente están cambiando.

Uno de los factores críticos a tener en cuenta en lo referente al teletrabajo, tiene que ver con el perfil psicológico de los individuos; ya que si bien el teletrabajo ha sido visto como una oportunidad para la población vulnerable, no todas las personas son aptas para desempeñarse bajo esta modalidad de trabajo, pues las características de personalidad, la formación y entrenamiento en el manejo de herramientas tecnológicas, la capacidad de autorregulación y los hábitos de salud y trabajo con que cuentan los trabajadores, juegan un papel muy importante, que determinan la aptitud de las personas para lograr buenos niveles de desempeño, sin que esto afecte su calidad de vida a nivel familiar.

En este sentido, autores como Alonso y Cifre (2002), indican que para que un individuo trabaje desde su hogar haciendo uso de las TIC, se requiere que sea disciplinado, constante, con alta capacidad

de adaptación, pueda trabajar aislado de otros individuos y tolerar el tener poco contacto social; así mismo, debe tener alto autocontrol y capacidad de planeación y organización.

En concordancia con lo anterior, Di Martino (2004) refiere algunas características de la persona, a tener en cuenta para el perfil del teletrabajador, entre las que menciona: a) disciplina, b) auto motivación, c) capacidad de organizarse con bajo nivel de supervisión, d) capacidad para equilibrar el trabajo con otras actividades, e) capacidad para tomar decisiones, f) contar con conocimientos en informática y tecnología (TIC), g) habilidades para la planificación, h) auto-Confianza, i) resolución de Problemas, e j) iniciativa.

Así mismo, Jaramillo y Bustamante (2011) indican que algunos de los aspectos fundamentales para que un individuo se pueda desempeñar de manera adecuada como teletrabajador, están relacionados con que éste esté orientado al logro, lo cual le facilitará lograr las metas trazadas. Estos mismos autores argumentan que las habilidades de comunicación en términos de redacción, al parecer, también juegan un papel importante, por la cantidad y

calidad de la información escrita que debe utilizar.

Dado lo anterior, se hace cada vez más necesario que las empresas estudien la posibilidad de instaurar esta modalidad de trabajo, con miras a mejorar la calidad de vida de la población que pueda ser incluida en este tipo de programas, no sin antes tener en cuenta todo el panorama completo en lo referente a aspectos legales y los riesgos ocupacionales asociados, lo cual representa un reto para las áreas de recursos humanos, administración y salud ocupacional.

De igual manera se sugiere realizar estudios que permitan contar con evidencia real sobre los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de las personas. De igual forma es relevante indicar que existen oportunidades de investigación respecto al teletrabajo y el balance familia-trabajo, así mismo respecto a los riesgos ocupacionales derivados de esta actividad, es fundamental indagar con mayor profundidad qué tipo de personalidades se ajustan mejor a los diferentes roles, los efectos por aislamiento social y qué tipo de población puede utilizar el teletrabajo para mejorar su calidad de vida.

Al respecto, cabe anotar que el Gobierno Nacional ha dirigido sus esfuerzos a vincular población vulnerable al teletrabajo, con el fin de disminuir las tasas de desempleo en Colombia, se pretende incluir población en situación de desplazamiento, madres de cabeza de hogar y mujeres en licencia de maternidad.

Finalmente las áreas de talento humano y administrativas de las organizaciones que asuman el reto de tener teletrabajadores en sus nóminas, están invitadas a rediseñar sus procesos para la vinculación de personal, realizar evaluaciones de

desempeño, entrenamiento, capacitación, desarrollos de carrera y el bienestar social entre otros.

Por último la aplicación de la resolución 2646 en la organizaciones es fundamental; ya que esta permite describir aspectos sociodemográficos importantes de la población, con el fin de medir los riesgos a los cuales está expuesto este tipo de población e incluso puede llegar a convertirse en puntos de entrada de información importante para el análisis de los riesgos emergentes del teletrabajo, lo cual permitiría avanzar en las falencias de investigación al respecto.

Bibliografía

Acosta Acosta, MC Peticara, C Ramos Zincke, (2006), Empleo Femenino: Oferta Laboral y Cuidado Infantil, Institución, Tomado de: https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4444/Empleo%20Femenino_Oferta%20Laboral%20Femenina%20y%20Cuidado%20Infantil.pdf?sequence=1

Alonso, M. B. y Cifre, E (2002). Teletrabajo y Salud, un nuevo reto para la Psicología, Papeles del Psicólogo No 83, pp. 55-61.

Andrés, M. C (2010). El Efecto del Teletrabajo sobre el rendimiento profesional, la motivación, el ambiente y la economía. Universidad Estatal a Distancia (UNED) San Jose de Costa Rica.

Ardila, R (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 35, número 002. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia. pp. 161-164.

Balanta H (2008). Marco legal del teletrabajo en Colombia, Consideraciones jurídicas para su implementación en Colombia.

Barros, E. y Barros, M. C (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. Estudios de Administración, vol. 15, No 2, pp. 1-45.

Boiarov, S (2012). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Tomado de: <http://www.tynmagazine.com/357713-El-teletrabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe.note.aspx>

Camacho, R.; Higuera, D (2012), Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético, *Pensamiento y Gestión*, N° 35, Tomado de: <http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2b38fb54-94ed-45b6-b983-4c394c84542b%40sessionmgr111&vid=3&hid=125>

Cardona, A. D. y Agudelo, H (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 23, No 1. pp. 79-90.

Castillo, E (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No 31.

Cataño, S. L; Gómez, N. E (2013), *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*, CES Salud Pública. 2014; 5: 82-91. Tomado de: <http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=a4e19c3c-5b07-4d2b-b91d-82128f3fc6d3%40sessionmgr110&vid=1&hid=125>

Chavarro, J y Cortes G (2011). Cartilla Laboral y Seguridad Social. Grupo Editorial Nueva Legislación.

Chiang, M y Krausse, K (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Revista Horizontes Empresariales, pp. 23-50.

Consejería de economía, innovación y ciencia (2010). Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo. Junta de Andalucía, España.

Cummins, R. y Cahill, J (2000). Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. Revista Psychosocial Intervention, vol. 9, No. 2. pp. 185-198.

Davenport, T.; Pearlson, K (1998), Two cheers for the virtual office. Sloan Management Review, v. 39, n. 4, p. 51-65. Tomado de: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n2/12.pdf>

Denise Pires (2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial, Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, No. 12, Julio - Diciembre de 2014. ISSN 1909-7786

Di Martino, V (2004). Proyecto N° 102374 “Puesta en Marcha del Teletrabajo”. El teletrabajo en américa latina y el caribe. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá.

Emprendices. (2015). Teletrabajo. *www.emprendices.co*, 15-17.

Fernández, R (2010). Integración de la SST en la gestión de las empresas. Revista Promoción de la Salud, No 77.

Fincato, D P (2006). Teletrabalho: Uma análise juslaboral. En G. Sturmer (ed.), Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria Do Advogado.

Foro Mundial Empleo y Prosperidad, Mayo de 2012, Bogotá Colombia.

García, A. Benavides, F y Ruiz, C (1997). Salud Laboral. Editorial Masson S.A, Barcelona.

García, R. Guevara, M. y Mella, L (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la Republica Dominicana, en el año 2007. Revista Ciencia y Sociedad Vol. 33, Número 3. pp. 442-461.

Gareca, M. Verdugo, R. Briones, J y Vera, A (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Revista Ciencia y Trabajo, Numero 25. pp 85-88.

Gareca, M.; Verdugo, R.; Briones, J. L.; Vera, A (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo, Ciencia y Trabajo, AÑO 9 NÚMERO 25, JULIO- SEPTIEMBRE. Tomado de: www.cienciaytrabajo.cl pp 85-88.

Huuhtanen P (2007). Implicaciones del teletrabajo para la seguridad y la salud. Tomado de: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/teletrabajoysalud.htm>

Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo (2010). Teletrabajo: criterios para la implementación. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. España.

Jaramillo, A y Bustamante, F (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 33. pp. 1-6.

Lares, A (1998). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Lenguita, P. Duhalde, S y Villanueva, M (2005). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina.

Ley 1221, Congreso de Colombia. (2008). Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012.

Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones. Tomado de: www.mintic.gov.co

López, D. Fondevila, J y Sainz, J (2009). El estado del Teletrabajo en la Banca Colombiana y sus efectos en la Vida Familiar. *Revista Razón y Palabra*. No 70. pp 2-26.

Lubiza, O. H (2010), El Teletrabajo: Una opción en la era digital *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, núm. 5, enero-junio, 2010, pp. 93-109. Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>

Luis, P. et al. Medioambiente y género: el caso de Aragón (2006). En: *JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA*, 10., mar. 2006. *Anales*. Barcelona, 2006. p. 1-32. Tomado de: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n2/12.pdf>

Madero, S y Flores, R (2009). Predictores de la disposición de trabajadores Mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Revista Investigación y Ciencia*. No 43,. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Naciones Unidas, Enero de 2012. Tomado de <http://www.cepal.org/Socinfo>

Núñez, Rojas. Tobón, S. Arias, D. Henao, C. Hidalgo, A y Cols. (2010). Calidad de vida, salud y factores psicológicos asociados. Revista Perspectivas en Psicología. Vol 13. pp 11-32.

OIT. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

Pérez, C (2010). El Teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Revista de los Estudios de Derecho y ciencia Política. No 11.

Pérez, M. Martínez, A. Abella, S. Vela, J. Impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales y familiares. Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo, Santiago de Chile 19 y 20 de Septiembre de 2007. Tomado de http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/MPerez_et_all.

Pérez, Sánchez y Gálvez, A (2009). El Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Revista Athenea Digital. No 15. pp 57-70.

Pérez, M. Sánchez, A. Carnicer, M y Vela, M (2004). El Impacto medioambiental del Teletrabajo. Factores determinantes y estudio de caso. Revista Economía Industrial. Vol 3 No 351. pp 143-156.

Pinilla, J (2011). Efectos contrapuestos de la flexibilidad. El caso de los Teletrabajadores Europeos. Revista Abaco Vol 1. No 67. pp 39-48.

Rodríguez, M (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Revista Gaceta Laboral, Vol 3 No 1. pp 29-42..

Rubén, A (2003). Calidad De Vida: Una Definición Integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 35, No 2. pp 161-164.

Sánchez, M (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

(2009). Teletrabalho: aproximações epistemológicas. Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor

Urdaneta, O (2005) Psicología Organizacional Aplicada a la gestión del capital humano (2da Ed.). 3R editores: Bogotá.

Van Praag, B (1993). La relatividad del concepto de bienestar En: *La Calidad de Vida* (pp. 465-503). México, D.F.: The United Nations University – Fondo de Cultura de México.

Anexo 1.

Gráfico 1. Ventajas y Desventajas del teletrabajo.

FOCO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
EMPLEADO	Disminución de estrés y aumento de bienestar; mayor disponibilidad para la familia; disminución de gastos; mayor autonomía; tener control sobre el ritmo laboral; más tiempo libre; superación de dificultades personales y deficiencias; cuidado de hijos y ancianos; reducción de desplazamientos.	Aislamiento laboral (enfermedades psiquiátricas); asunción de costes médicos; no participación de la vida laboral colectiva; tendencia a no medir el tiempo de trabajo (workaholics); problemas familiares; pérdida de oportunidades profesionales (el viejo dicho: "Quien no es visto no es recordado"); dificultad para regulación internacional.
EMPLEADORES	Aumento de productividad; reducción del absentismo; reducción de costes; operatividad 24 horas por día; observación de normas de cuotas; inoperancia de los movimientos colectivos; reducción de costes.	Dificultades en la supervisión del trabajo; riesgos en relación con la protección de datos; descentralización del trabajo (costes iniciales altos); desagregación del grupo funcional (dificultades en hacer "sentir la camiseta" al empleado).
SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE	Disminución de la contaminación; desarrollo de la región; inclusión de trabajadores con deficiencias o dificultades para acceder a empleos presenciales.	Remodelación del mercado inmobiliario (grandes estructuras tienden a quedar obsoletas); riesgo de dumping social, consecuencia de la internacionalización; exclusión.

Tomado de: Fincato, Denise Pires (2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial, Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, No. 12, Julio - Diciembre de 2014. ISSN 1909-7786